PVA TePla

Be equipped for tomorrow‘s materials

Erklärung zur Unternehmensführung und Entsprechenserklärung

Erklärung zur Unternehmensführung

Die zusammengefasste Erklärung zur Unternehmensführung der PVA TePla AG und des Konzerns nach § 289f HGB und § 315d HGB beinhaltet die Entsprechenserklärung zum Deutschen Corporate Governance Kodex („DCGK“) gemäß §161 AktG, relevante Angaben zu Unternehmensführungspraktiken, die Beschreibung der Arbeitsweise von Vorstand und Aufsichtsrat sowie deren Zusammensetzung und der Arbeitsweise von Ausschüssen des Aufsichtsrates, die Zielgrößenfestlegungen nach § 76 Absatz 4 und § 111 Absatz 5 AktG und die Angaben zur Erreichung der Zielgrößen inklusive der Beschreibung des Diversitätskonzepts.

Entsprechenserklärung zu den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex

Vorstand und Aufsichtsrat der PVA TePla AG mit Sitz in Wettenberg erklären hiermit, dass den Empfehlungen der "Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex" in der Fassung vom 28. April 2022, veröffentlicht im amtlichen Teil des Bundesanzeigers durch das Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz am 27. Juni 2022, („**DCGK**“) seit Abgabe der letzten Entsprechenserklärung mit den nachfolgend dargestellten Abweichungen entsprochen wurde und mit den nachfolgend dargestellten Abweichungen künftig entsprochen werden wird:

- *Der Kodex sieht unter dem Punkt A.5 vor, dass im Lagebericht die wesentlichen Merkmale des gesamten internen Kontrollsystems und des Risikomanagementsystems beschrieben werden sollen, und es soll zur Angemessenheit und Wirksamkeit dieser Systeme Stellung genommen werden.*

  Dieser Empfehlung wird zum gegenwärtigen Zeitpunkt ggf. nicht vollständig entsprochen.

  Begründung: *Es besteht Unsicherheit, ob die abgegebene Stellungnahme des Vorstandes die Anforderung von A.5 des DCGK vollumfänglich erfüllt, nach der zur Angemessenheit und Wirksamkeit des gesamten internen Kontroll- und Risikomanagementsystems Stellung genommen werden soll. Aus diesem Grunde wird vorsorglich eine Abweichung von A.5. des DCGK erklärt.*

- *Der Kodex sieht unter dem Punkt C.5 u.a. vor, dass der Vorstand einer börsennotierten*

Gesellschaft keinen Aufsichtsratsvorsitz in einer konzernexternen, börsennotierten Gesellschaft wahrnehmen soll.

Dieser Empfehlung wurde nicht und wird auch zukünftig nicht entsprochen. Alexander von Witzleben, der dem Vorstand einer konzernexternen börsennotierten Gesellschaft angehört, nimmt aktuell insgesamt drei solcher Aufsichtsratsmandate neben seinem Amt als Aufsichtsratsvorsitzender der PVA TePla wahr.

Begründung: *Alexander von Witzleben hat gegenüber der Gesellschaft erklärt, dass ihm für die Wahrnehmung seiner Aufgaben als Aufsichtsratsvorsitzender der PVA TePla genügend Zeit zur Verfügung steht und er seine Aufgaben mit der gebotenen Regelmäßigkeit und Sorgfalt wahrnehmen kann. Aufsichtsrat und Vorstand der PVA TePla AG sehen keine Interessens- und Zeitkonflikte durch seine weiteren Mandate. Alexander von Witzleben hat während seiner Amtszeit die Geschäftsführung der PVA TePla fortlaufend kritisch und intensiv begleitet und überwacht.*

- *Der Kodex sieht unter dem Punkt C.7 u.a. vor, dass Aufsichtsratsmitglieder unter dem Aspekt der Unabhängigkeit von der Gesellschaft und dem Vorstand dem Aufsichtsrat nicht länger als 12 Jahre angehören sollen.*

  Dieser Empfehlung wurde nicht und wird auch zukünftig nicht entsprochen. Alexander von Witzleben und Prof. Dr. Hebestreit gehören dem Aufsichtsrat länger als 12 Jahre an.

  Begründung: *Der Aufsichtsrat erachtet eine pauschale Regelgrenze für die Dauer der Zugehörigkeit der Aufsichtsratsmitglieder als nicht sachgerecht. Die Festlegung einer solchen Grenze würde die Vermutung zugrunde liegen, dass allein eine längere Zugehörigkeitsdauer zum Aufsichtsrat ein Aufsichtsratsmitglied für eine weitere Mitgliedschaft disqualifiziert bzw. die Unabhängigkeit des Aufsichtsratsmitglieds in Frage stellt. Für eine solche Vermutung besteht keine sachliche Rechtfertigung. Im Übrigen berücksichtigt eine solche starre Regelgrenze individuelle Faktoren, die für eine längere Zugehörigkeit einzelner Aufsichtsratsmitglieder sprechen, nicht.*

- *Der Kodex sieht unter Punkt D.4 vor, dass der Aufsichtsrat einen Nominierungsausschuss bilden soll, der ausschließlich mit Vertretern der Anteilseigner besetzt ist und dem Aufsichtsrat geeignete Kandidaten für dessen Vorschläge an die Hauptversammlung zur Wahl von Aufsichtsratsmitgliedern benennt.*

  Dieser Empfehlung wurde nicht und wird auch zukünftig nicht entsprochen. Der Aufsichtsrat hat sich gegen die Etablierung eines Nominierungsausschusses entschieden.

Begründung: *Nach Auffassung des Aufsichtsrats bietet die Einsetzung eines solchen Nominierungsausschusses vor dem Hintergrund der Zusammensetzung des Aufsichtsrats und der Abstimmungsprozesse im Aufsichtsrat keine zusätzliche Steigerung der Effizienz der Arbeit des Gremiums. Der Aufsichtsrat belässt diese Funktion daher im Gesamtaufsichtsrat.*

Der DCGK enthält in Abschnitt G Empfehlungen zur Vergütung des Vorstands. Diese stehen in engem Zusammenhang mit den Änderungen im Aktiengesetz zur Vorstandsvergütung durch das Gesetz zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie. Der Aufsichtsrat hat das System der Vorstandsvergütung unter Berücksichtigung der neuen Vorgaben zur Vorstandsvergütung im Aktiengesetz im Jahr 2021 grundlegend überarbeitet und dieses neue System der ordentlichen Hauptversammlung der Gesellschaft 2021 zur Billigung vorgelegt. Die Hauptversammlung hat diesem Vergütungssystem zugestimmt. Das neue System gilt seitdem für alle neu abzuschließenden oder zu verlängernden Vorstandsdienstverträge. Auf Basis dieses Systems wurde den Empfehlungen zur Vorstandsvergütung in Abschnitt G des DCGK mit nachfolgenden Ausnahmen entsprochen und wird diesen auch zukünftig mit nachfolgenden Ausnahmen entsprochen werden:

- *Der Kodex sieht unter dem Punkt G.6 vor, dass der Anteil der variablen Vergütung, der sich aus dem Erreichen langfristig orientierter Ziele ergibt, den Anteil der variablen Vergütung, der sich aus dem Erreichen kurzfristig orientierter Ziele ergibt, übersteigen soll.*

  Dieser Empfehlung wird zukünftig möglicherweise nicht in allen Fällen entsprochen. Für die kurz- und langfristige variable Vergütung wurden im Vergütungssystem die gleichen prozentualen Bandbreiten für den Anteil an der Zielgesamtvergütung festgelegt, so dass sich, je nach konkreter Festlegung innerhalb dieser Bandbreiten, ein Übersteigen des Anteils aus der kurzfristigen variablen Vergütung gegenüber dem Anteil aus der langfristigen variablen Vergütung ergeben kann. Der Aufsichtsrat behält sich die Möglichkeit entsprechender Ausgestaltungen vor.

  Begründung: *Die langfristige variable Vergütungskomponente ist im Vergütungssystem so ausgestaltet, dass sie in jedem Fall einen signifikanten Anteil an der Ziel-Gesamtvergütung ausmacht. Dadurch werden nach Auffassung des Aufsichtsrats hinreichende langfristige Verhaltensanreize gesetzt, und die langfristige Vergütungskomponente trägt entscheidend zur Ausrichtung des Vorstandsvergütungssystems auf eine langfristige und nachhaltige Entwicklung der Gesellschaft bei. Es mag aber durchaus einzelne Situationen geben, in denen der Aufsichtsrat ein besonderes Bedürfnis dafür sieht, im Gesellschaftsinteresse einen*

spezifischen signifikanten Verhaltensanreiz auch im Hinblick auf kurzfristige Ziele zu setzen und das Verhältnis der kurzfristigen und langfristigen variablen Vergütung dann innerhalb der durch das Vergütungssystem vorgegebenen Bandbreiten entsprechend festzusetzen. Diese Flexibilität möchte sich der Aufsichtsrat erhalten.

- *Der Kodex sieht unter dem Punkt G.7 unter anderem vor, dass der Aufsichtsrat für das bevorstehende Geschäftsjahr für jedes Vorstandsmitglied für alle variablen Vergütungsbestandteile die Leistungskriterien festlegen soll.*

  Dieser Empfehlung wurde insoweit nicht und wird auch zukünftig insoweit nicht entsprochen, als eine jährliche Festlegung der Leistungskriterien nicht für alle variablen Vergütungsbestandteile erfolgt, sondern diese teilweise durch den Vorstandsdienstvertrag für einen längeren Zeitraum festgelegt werden. Dies kann gemäß dem Vergütungssystem Schwellenwerte und Prozentsätze im Hinblick auf das Konzern-EBIT als finanzielles Leistungskriterium im Rahmen der kurzfristigen variablen Vergütung betreffen und gilt für das Leistungskriterium der langfristigen variablen Vergütung.

  Begründung: *Aus Sicht des Aufsichtsrats ist die Festlegung der Leistungskriterien für alle variablen Vergütungsbestandteile für jedes bevorstehende Geschäftsjahr nicht erforderlich und wäre mit einem überflüssigen Aufwand verbunden. Z.B. können Schwellenwerte und Prozentsätze im Hinblick auf das Konzern-EBIT auch für einen längeren Zeitraum als Leistungskriterium für die kurzfristig variable Vergütung geeignet sein. Da die langfristige variable Vergütung einen Bemessungszeitraum von drei bis fünf Jahren hat, wird das Leistungskriterium dafür, nämlich die Steigerung der Marktkapitalisierung, entsprechend dem Bemessungszeitraum ebenfalls für drei bis fünf Jahre und nicht für jedes bevorstehende Geschäftsjahr festgelegt. Dieses Vorgehen dient der Rechtssicherheit und Planbarkeit für die Vorstandsmitglieder. Soweit die Leistungskriterien für einen mittelfristigen Zeitraum bereits abschließend bestimmt sind, bedarf es einer Festlegung für das jeweils bevorstehende Geschäftsjahr nicht mehr. Reine Bestätigungsbeschlüsse hätten keinen Mehrwert. Auch unabhängig davon sind die festgelegten Leistungskriterien jeweils auf die strategische und nachhaltige Entwicklung der Gesellschaft sowie die Steigerung des Unternehmenswertes ausgelegt.*

- *Der Kodex sieht unter dem Punkt G.10 vor, dass die gewährten variablen Vergütungsbeträge unter Berücksichtigung der jeweiligen Steuerbelastung überwiegend in Aktien der Gesellschaft angelegt oder aktienbasiert gewährt werden sollen. Über die langfristig variablen Gewährungsbeträge soll das Vorstandsmitglied erst nach vier Jahren verfügen können.*

Dieser Empfehlung wurde nicht und wird auch zukünftig nicht entsprochen. Die kurzfristigen variablen Vergütungsbeträge werden nicht in Aktien der Gesellschaft angelegt oder entsprechend aktienbasiert gewährt. Die langfristige variable Vergütung ist aber einer aktienorientierten Vergütung angenähert, weil Leistungskriterium die Entwicklung der Marktkapitalisierung der Gesellschaft ist. Der Bemessungszeitraum liegt dabei zwischen drei und fünf Jahren, so dass ein Vorstandsmitglied im Einzelfall auch bereits nach weniger als vier Jahren über die langfristig variablen Gewährungsbeträge verfügen kann.

Begründung: *Der Aufsichtsrat ist der Auffassung, dass auch durch die vorstehend beschriebene Ausgestaltung ein hinreichender Gleichlauf der Vorstandsvergütung mit den Aktionärsinteressen erreicht wird. Da die strategische und nachhaltige Entwicklung der Gesellschaft sich auf die Marktkapitalisierung der Gesellschaft und damit die Höhe der langfristig variablen Vergütung auswirkt, wird das Ziel einer aktienbasierten Vergütung auch durch die von der Gesellschaft angewandte Ausgestaltung der langfristig variablen Vergütung erreicht.*

- *Der Kodex sieht unter dem Punkt G.11 vor, dass der Aufsichtsrat die Möglichkeit haben sollte, außergewöhnlichen Entwicklungen in angemessenem Rahmen Rechnung zu tragen. In begründeten Fällen soll eine variable Vergütung einbehalten oder zurückgefordert werden können.*

  Dieser Empfehlung wurde insoweit nicht und wird auch zukünftig insoweit nicht entsprochen, als ein Einbehalt oder eine Rückforderung variabler Vergütungen in der Vergütungsstruktur nicht vorgesehen ist.

  Begründung: *Der Aufsichtsrat ist der Auffassung, dass die Vergütungsstruktur auch ohne solche Regelungen ausreichende Anreize für eine langfristige und nachhaltige Unternehmensentwicklung setzt, die gesetzlichen Schadensersatzansprüche den Vorstand hinreichend zu pflichtgemäßem Verhalten anhalten und diese auch mit hinreichender Sicherheit durchsetzbar sind.*

- *Der Kodex sieht unter dem Punkt G.12 vor, dass im Falle der Beendigung eines Vorstandsvertrags die Auszahlung noch offener variabler Vergütungsbestandteile, die auf die Zeit bis zur Vertragsbeendigung entfallen, nach den ursprünglich vereinbarten Zielen und Vergleichsparametern und nach den im Vertrag festgelegten Fälligkeitszeitpunkten oder Haltedauern erfolgen soll.*

  Dieser Empfehlung wurde nicht und wird auch zukünftig nicht entsprochen.

Begründung: *Nach Überzeugung der Gesellschaft kann im Fall der Beendigung eines Vorstandsvertrags die Möglichkeit der pauschalierten Abgeltung noch offener variabler Vergütungsbestandteile des betroffenen Vorstandsmitglieds zum Zeitpunkt der Vertragsbeendigung für die Gesellschaft vorteilhaft und hilfreich sein, um eine gütliche Einigung mit dem betroffenen Vorstandsmitglied zu treffen. Zudem wird so eine aus Sicht der Gesellschaft nicht angemessene Auswirkung zukünftiger nicht dem ausscheidenden Vorstandsmitglied zuzurechnenden Entwicklungen auf dessen variable Vergütung ausgeschlossen.*

Wettenberg, im Januar 2023

für den Vorstand:	für den Aufsichtsrat:
Manfred Bender	Alexander von Witzleben
Vorsitzender des Vorstands	Vorsitzender des Aufsichtsrats

Angaben zu Unternehmensführungspraktiken

Die PVA TePla Gruppe ist ein börsennotierter, international tätiger Konzern mit Sitz in Wettenberg (Deutschland) und weist ein duales Führungssystem auf. Daher bilden insbesondere das deutsche Aktiengesetz, unsere Satzung, die Geschäftsordnungen für Vorstand und Aufsichtsrat und die unternehmensspezifisch umgesetzten Vorgaben des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) die Grundlage für die Aufgabenteilung zwischen Vorstand und Aufsichtsrat und die Ausgestaltung der Führungs- und Überwachungsstruktur im Konzern. Unser geschäftliches Handeln richten wir an konzernweiten Standards aus, die über die Anforderungen von Gesetz und DCGK hinausgehen. Hierzu gehören auch Vertrauen, Respekt und Integrität im Umgang miteinander.

Chancen- und Risikomanagement sowie IKS

Zu den Grundsätzen einer verantwortungsbewussten Unternehmensführung gehört eine kontinuierliche und vorausschauende Abwägung von Chancen und Risiken, die darauf ausgerichtet ist, eine ausgewogene Balance zwischen Wachstums- und Renditezielen und den damit verbundenen Risiken herzustellen.

Ziel des internen Kontrollsystems (IKS) für den Rechnungslegungsprozess ist es, die Verlässlichkeit der externen Berichterstattung durch Erstellung eines regelungskonformen Abschlusses sicherzustellen. Zur Überwachung der Wirksamkeit des IKS erfolgen regelmäßige Überprüfungen rechnungsrelevanter Prozesse durch interne Kontrollen. Zudem überwacht der Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats die Effektivität des Systems.

Ausführliche Informationen zum Chancen- und Risikomanagementsystem sowie zum IKS der PVA TePla-Gruppe sind im zusammengefassten Lage- und Konzernlagebericht dargestellt.

Compliance & Code of Conduct

Verantwortungsbewusstes und gesetzeskonformes Verhalten ist für PVA TePla unabdingbare Voraussetzung für eine nachhaltig erfolgreiche Geschäftstätigkeit. Deshalb ist das oberste Ziel unseres Compliance-Management Systems, das rechtmäßige Verhalten von Unternehmen, Leitungsorganen und Mitarbeitenden im Hinblick auf gesetzliche und unternehmensinterne Ge- und Verbote zu gewährleisten und Verstöße zu verhindern. Grundlage des Compliance-Managements ist der aktuell veröffentlichte Verhaltenskodex (Code of Conduct). Dieser beschreibt Risiken im geschäftlichen Handeln und gibt konkrete Verhaltensempfehlungen. Der Verhaltenskodex ist weltweit für alle Mitarbeitenden der PVA TePla-Gruppe verbindlich. Darüber hinaus sind das Vorleben durch die Führungskräfte, eine offene und faire Kommunikation auf und zwischen allen Ebenen im Unternehmen sowie eine enge und partnerschaftliche Zusammenarbeit mit KundInnen und LieferantInnen wichtige Voraussetzungen für unsere Geschäftstätigkeit. Gleichzeitig erwarten wir auch von unseren LieferantInnen und GeschäftspartnerInnen, dass sie unsere Einstellung mit Hinblick auf Integrität und Nachhaltigkeit teilen.

Über ein elektronisches Hinweisgebersystem besteht die Möglichkeit, Verdachtsmeldungen im Hinblick auf wirtschaftskriminelle Handlungen oder Verstöße gegen die Compliance-Regelungen abzugeben. Ziel der PVA TePla-Gruppe ist die vollkommene Vermeidung von Korruption und Bestechung (einschließlich Interessenkonflikte, Geldwäsche etc.), um so ein regelkonformes und ethisches Arbeitsumfeld zu stärken, in dem Risiken schon im Vorfeld erkannt und verhindert werden können.

Nachhaltige Unternehmensführung

Die PVA TePla Gruppe hat den Anspruch, in allen Bereichen des Unternehmens nachhaltig und verantwortungsvoll zu wirtschaften. Das bedeutet für uns: Recht und Gesetz achten, Ressourcen schonen, den Klimaschutz fördern und der Verantwortung gegenüber Mitarbeitern und Gesellschaft nachkommen. Aus dem Selbstverständnis und der Überzeugung, dass nachhaltiges und verantwortungsbewusstes Wirtschaften die Innovations- und Zukunftsfähigkeit der Unternehmensgruppe erhöht, haben wir sichergestellt, dass Umwelt-, Sozial- und Governance- aspekte nicht nur in der Nachhaltigkeitsstrategie, sondern auch in der Unternehmensausrichtung sowie bei operativen Entscheidungen berücksichtigt werden.

Weitere Informationen finden Sie im Bereich Nachhaltigkeit dieses Berichts und der darin enthaltenen zusammengefassten nichtfinanziellen Erklärung.

Arbeitsweise von Vorstand und Aufsichtsrat sowie Zusammensetzung und Arbeitsweise von deren Ausschüssen

Als in Deutschland ansässige Aktiengesellschaft wird die PVA TePla AG entsprechend der gesetzlich vorgeschriebenen Leitungs- und Überwachungsstruktur geführt. Der Vorstand leitet das Unternehmen in eigener Verantwortung und legt die strategische Ausrichtung fest. Der Aufsichtsrat überwacht und berät den Vorstand und ist in Entscheidungen von grundlegender Bedeutung für das Unternehmen unmittelbar eingebunden. Er bestellt und entlässt die Mitglieder des Vorstands, beschließt das Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder, welches der Hauptversammlung gem. § 120a AktG zur Billigung vorgelegt wird, und setzt deren jeweilige Gesamtvergütung fest. Aufsichtsrat und Vorstand arbeiten zum Wohle der Gesellschaft und zur nachhaltigen Wertschöpfung eng und vertrauensvoll zusammen. Bestimmte Entscheidungen bedürfen gemäß Geschäftsordnung des Vorstands der Zustimmung des Aufsichtsrats.

Zusammensetzung des Vorstands und Geschäftsverteilung

Der Vorstand leitet gemeinschaftlich das operative Geschäft. Er besteht seit Juli 2023 aus zwei Mitgliedern, Frau Jalin Ketter (Vorstandsvorsitzende und CFO) und Herrn Oliver Höfer (COO). Sie sind eng in die operativen Aktivitäten eingebunden. Angesichts der geringen Anzahl von Vorstandsmitgliedern sind keine Ausschüsse des Vorstands eingerichtet. Unbeschadet der Gesamtverantwortung des Vorstands leitet jedes Vorstandsmitglied den ihm durch die

Geschäftsordnung zugewiesenen Geschäftsbereich selbständig. Eine detaillierte Darstellung der Zuständigkeiten findet sich im Geschäftsverteilungsplan (§3,4) der Geschäftsordnung des Vorstands, die auf der Internetseite der Gesellschaft im Bereich Investor Relations/Corporate Governance zum Download bereitsteht.

Für die Mitglieder des Vorstands ist in der Geschäftsordnung des Vorstands eine Altersgrenze von 65 Jahren festgelegt. Über die Vergütung der Vorstandsmitglieder wird im separaten Vergütungsbericht berichtet, der im Bereich Investor Relations/Corporate Governance unserer Website abrufbar ist.

Arbeitsweise des Vorstands

Der Vorstand der PVA TePla AG legt die unternehmerischen Ziele, die strategische Ausrichtung, die Unternehmenspolitik sowie die Konzernorganisation fest. Hierzu zählt insbesondere die Steuerung des Konzerns einschließlich seiner Finanzressourcen, die Koordination und Überwachung der Geschäftsbereiche, die Personalplanung sowie die Präsentation des Unternehmens gegenüber dem Kapitalmarkt und der Öffentlichkeit.

Gemäß Geschäftsordnung und Aufgabenverteilungsplan des Vorstands obliegt dem/der Vorstandsvorsitzenden insbesondere die Führung und Koordinierung des Konzernvorstands. Er/Sie repräsentiert Gesellschaft und Konzern gegenüber Dritten und der Belegschaft in Angelegenheiten, die nicht nur Unternehmens- oder Konzernteile betreffen. Darüber hinaus hat er/sie eine besondere Verantwortlichkeit für bestimmte Aufgabenbereiche gemäß Aufgabenverteilungsplan sowie die strategische Weiterentwicklung des Unternehmens.

Beschlüsse des Vorstands werden in Sitzungen getroffen. Die Vorstandssitzungen werden von dem/der Vorstandsvorsitzenden geleitet. Jedes Vorstandsmitglied kann die Einberufung einer Sitzung unter Mitteilung des Beratungsgegenstands verlangen. Der Gesamtvorstand entscheidet durch Beschluss mit der einfachen Mehrheit der teilnehmenden Mitglieder. Im Falle der Stimmengleichheit ist die Stimme des/der Vorstandsvorsitzenden entscheidend. Besteht der Vorstand lediglich aus zwei Mitgliedern, so ist bei Stimmengleichheit der Beschlussvorschlag dem Aufsichtsratsvorsitzenden zur Vermittlung vorzulegen. Die Geschäftsordnung des Vorstands sieht zudem einen Katalog von Maßnahmen vor, die einer Behandlung und Entscheidung im Gesamtvorstand bedürfen. Außerdem besteht ein Katalog von Geschäftsvorfällen, die der Zustimmung des Aufsichtsrates bedürfen. Regelmäßig finden zudem Vorstandssitzungen statt, an denen auch die GeschäftsführerInnen der Tochtergesellschaften teilnehmen.

Der Vorstand berichtet dem Aufsichtsrat regelmäßig, zeitnah und umfassend über alle wesentlichen Fragen der Geschäftsentwicklung, die Unternehmensstrategie sowie über mögliche Risiken.

Diversitätskonzept für den Vorstand und Nachfolgeplanung

Bei Abwägungen, welche Persönlichkeiten den Vorstand als Gremium am besten ergänzen würden, berücksichtigt der Aufsichtsrat im Rahmen der langfristigen Nachfolgeplanung auch Vielfalt (Diversity). Unter Vielfalt als Abwägungsgesichtspunkt versteht der Aufsichtsrat insbesondere unterschiedliche, sich gegenseitig ergänzende fachliche Profile, Berufs-, Bildungs-und Lebenserfahrungen, auch im internationalen Bereich, Alter und eine angemessene Vertretung beider Geschlechter.

Unabhängig von einzelnen Kriterien ist der Aufsichtsrat überzeugt, dass letztlich nur die ganzheitliche Würdigung der einzelnen Persönlichkeit ausschlaggebend für eine Bestellung in den Vorstand der PVA TePla AG sein kann. Folgende Kriterien erachtet der Aufsichtsrat für den Vorstand als Ganzes für Wesentlich:

- Langjährige Führungserfahrung in naturwissenschaftlichen, technischen und kaufmännischen Arbeitsgebieten
- Internationale Erfahrung aufgrund von Herkunft und/oder beruflicher Tätigkeit
- Eine ausgewogene Altersstruktur, um die Kontinuität der Vorstandsarbeit zu gewährleisten und eine reibungslose Nachfolgeplanung zu ermöglichen

Zusammen mit dem Vorstand werden potenzielle Nachfolgethemen identifiziert und für den konkreten Einzelfall ein Maßnahmenplan verabschiedet. Dabei berücksichtigt der Aufsichtsrat insbesondere u.a. folgende Gesichtspunkte:

- Frühzeitige Identifizierung geeigneter KandidatInnen unterschiedlicher Fachrichtungen und unterschiedlichen Geschlechts
- Systematische Entwicklung der Führungskräfte durch die erfolgreiche Übernahme von Aufgaben mit wachsender Verantwortung, möglichst in verschiedenen Geschäften, Regionen und Funktionen
- Nachgewiesener, erfolgreicher strategischer sowie operativer Gestaltungswille und Führungsstärke, insbesondere unter herausfordernden Geschäftsbedingungen

Zusammensetzung des Aufsichtsrats

Der Aufsichtsrat der PVA TePla AG besteht aktuell aus den folgenden vier Mitgliedern:

- Alexander von Witzleben, Aufsichtsratsvorsitzender, Staatsangehörigkeit Deutsch, *1963
- Prof. Dr. Gernot Hebestreit, stellvertretender Aufsichtsratsvorsitzender, Staatsangehörigkeit Deutsch, *1963
- Prof. Dr. Markus H. Thoma, Aufsichtsrat, Staatsangehörigkeit Deutsch, *1958
- Dr. Myriam Jahn, Aufsichtsrätin, Staatsangehörigkeit Deutsch, *1968

Alexander von Witzleben gehört seit 2004, Prof. Dr. Gernot Hebestreit seit 2008, Prof. Dr. Markus H.

Thoma seit 2014 und Frau Dr. Myriam Jahn seit 2023 dem Aufsichtsrat der PVA TePla AG an.

Lebensläufe und Angaben zu wahrgenommenen weiteren Mandaten der Aufsichtsratsmitglieder sind unter https://www.pvatepla.com/management/ verfügbar. Über die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder wird im separaten Vergütungsbericht berichtet, der im Bereich Investor Relations/Corporate Governance unserer Website abrufbar ist.

Arbeitsweise des Aufsichtsrats

Der Aufsichtsrat hat die Aufgabe, den Vorstand bei der Leitung der PVA TePla AG zu beraten und zu überwachen. Er hat sich eine Geschäftsordnung gegeben. Die Geschäftsordnung für den Aufsichtsrat ist auf der Internetseite der Gesellschaft im Bereich Investor Relations/Corporate Governance abrufbar.

Der oder die Vorsitzende des Aufsichtsrats wird durch seine Mitglieder gewählt. Der Aufsichtsrat stimmt sich regelmäßig ab. Er übt seine Tätigkeit nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen, der Satzung, seiner Geschäftsordnung und seiner Beschlüsse aus. Gemäß den gesetzlichen Regelungen überwacht der Aufsichtsrat den Vorstand in der Ausübung seiner Tätigkeit und der Führung des Unternehmens. Dabei begleitet er insbesondere den Vorstand in kritischer Diskussion grundsätzlicher Fragen der Ausrichtung des Unternehmens. Dazu zählen speziell die jährliche Unternehmensplanung und die Aufstellung der Abschlüsse, aber auch grundlegende Themen der strategischen Ausrichtung und Weiterentwicklung des Unternehmens. Über den Umfang seiner Arbeit berichtet der Aufsichtsrat auch in seinem Bericht an die Hauptversammlung.

Der Aufsichtsrat lässt sich in vier ordentlichen Sitzungen im Jahr über die wirtschaftliche Situation und den Geschäftsverlauf im Unternehmen detailliert informieren. Im Falle von besonderen unternehmensexternen oder -internen Vorkommnissen hält der Aufsichtsrat zudem außerordentliche Sitzungen ab. Die Sitzungen des Aufsichtsrats werden vom Vorsitzenden unter Einhaltung einer Frist von mindestens sieben Tagen einberufen, außer in dringenden Fällen, in denen die Einberufungsfrist verkürzt werden kann. Der Vorstand nimmt in der Regel an den Sitzungen des Aufsichtsrates teil und berichtet schriftlich und mündlich zu den einzelnen Tagesordnungspunkten und Beschlussvorlagen und beantwortet die Fragen der Aufsichtsratsmitglieder. Berichte mit Erläuterungen wesentlicher unternehmerischer Kennziffern von Seiten des Vorstandes geben dem Aufsichtsrat Einsicht in den Verlauf der Geschäftssituation. Neben den Sitzungen und Berichten informieren sich die Mitglieder des Aufsichtsrats in regelmäßigen Gesprächen mit dem Vorstand.

Im regelmäßigen Turnus überprüft der Aufsichtsrat anhand eines strukturierten Fragebogens die Effizienz seiner Arbeit.

Ausschüsse des Aufsichtsrats

Der Aufsichtsrat hat einen aus drei Mitgliedern bestehenden Prüfungsausschuss eingerichtet, der sich insbesondere mit der Prüfung der Rechnungslegung, der Überwachung des Rechnungslegungsprozesses, der Wirksamkeit des internen Kontrollsystems, des Risikomanagementsystems und des internen Revisionssystems sowie der Abschlussprüfung und der Compliance befasst. Die Rechnungslegung umfasst insbesondere den Konzernabschluss und den zusammengefassten Lage- und Konzernlagebericht (einschließlich nichtfinanzieller Berichterstattung), unterjährige Finanzmitteilungen und den Einzelabschluss nach HGB. Der Vorsitzende des Prüfungsausschusses ist Prof. Dr. Gernot Hebestreit. Er erfüllt die gesetzlichen Anforderungen an Unabhängigkeit und Sachverstand auf den Gebieten Rechnungslegung und Abschlussprüfung. Alexander von Witzleben erfüllt ergänzend ebenso die gesetzlichen Anforderungen auf dem Gebiet der Rechnungslegung. Das weitere Mitglied des Prüfungsausschusses ist Prof. Dr. Markus H. Thoma.

Diversitätskonzept für den Aufsichtsrat

Der Aufsichtsrat der PVA TePla AG, der zum gegenwärtigen Zeitpunkt (2023) aus vier Personen besteht, strebt angesichts der unternehmensspezifischen Situation, des betriebenen Unternehmensgegenstands sowie der Größe der Gesellschaft als Ziel eine Zusammensetzung des Aufsichtsrats an, die die folgenden Elemente berücksichtigt:

Aufseiten der Anteilseigner sollen alle Personen ohne potenzielle Interessenkonflikte im Aufsichtsrat vertreten sein, insbesondere ohne solche Interessenkonflikte, die aufgrund einer Beratung oder Organfunktion bei KundInnen, LieferantInnen, KreditgeberInnen oder sonstigen Dritten entstehen können.

Der Aufsichtsrat hat für seine Zusammensetzung ein umfassendes Anforderungsprofil verabschiedet. Die Beschreibung des Kompetenzprofils ist auf der nächsten Seite dieses Textes zu finden.

Der Aufsichtsrat wird bei Wahlvorschlägen an die Hauptversammlung weiterhin auf Vielfalt (Diversity) in Form von Alter, Bildungs-, Berufshintergrund, Internationalität und den Frauenanteil achten.

Kompetenzprofil des Aufsichtsrats

Der Aufsichtsrat hat für seine Zusammensetzung ein umfassendes Anforderungsprofil verabschiedet, welches sowohl das vom Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) geforderte Kompetenzprofil als auch das nach § 289f HGB erforderliche Diversitätskonzept umfasst. Das Anforderungsprofil ist auf unserer Website im Bereich Investor Relations/Corporate Governance abrufbar.

Auf Basis der Ziele für seine Zusammensetzung hat der Aufsichtsrat nachfolgende Übersicht zum aktuellen Stand der Umsetzung in Form einer Qualifikationsmatrix erstellt:

Kompetenzanforderungen	Alexander von Witzleben	Prof. Dr. Gernot Hebestreit	Prof Dr. Markus H. Thoma	Dr. Myriam Jahn
Zugehörigkeitsdauer				
Mitglied seit	Juni 2004	Juni 2008	Juni 2014	Juni 2023
Persönliche Eignung				
Unabhängigkeit	Erfüllt	Erfüllt	Erfüllt	Erfüllt
Kein Overboarding	Grds. Overboarding, aber Abweichung in der Entsprechens-erklärung	Erfüllt	Erfüllt	Erfüllt
Diversität				
Geschlecht	Männlich	Männlich	Männlich	Weiblich
Geburtsjahr (Alter)	1963 (59 Jahre)	1963 (59 Jahre)	1958 (64 Jahre)	1968 (54 Jahre)
Staatsangehörigkeit	Deutsch	Deutsch	Deutsch	Deutsch
Internationale Erfahrung	Erfüllt	Erfüllt	Erfüllt	Erfüllt
Ausbildungshintergrund	Hochschulstudium	Hochschulstudium	Hochschulstudium	Hochschulstudium
Fachliche Eignung				
Hightech-Maschinenbau	Erfüllt	Erfüllt	Erfüllt	Erfüllt
Risikomanagement/Compliance		Erfüllt		
Unternehmensführung und -kontrolle	Erfüllt	Erfüllt		Erfüllt
Finanzexperte für Rechnungslegung (§ 100 Abs. 5 AktG)	Erfüllt	Erfüllt		
Finanzexperte für Abschlussprüfung (§ 100 Abs. 5 AktG)		Erfüllt		
Informationstechnologie				Erfüllt
Corporate Social Responsibility/ESG		Erfüllt		Erfüllt
Personalmanagement/ Human Ressources				Erfüllt
Naturwissenschaften			Erfüllt	
Ingenieurswissenschaften			Erfüllt	Erfüllt

Diversität

Vorstand und Aufsichtsrat der PVA TePla AG setzen auf die Vielfalt und Unterschiedlichkeit der MitarbeiterInnen. Sie bilden für die PVA TePla-Gruppe die Grundlage eines leistungsfähigen und erfolgreichen Unternehmens. Die Aktivitäten haben zum Ziel, die richtigen Menschen zur Bewältigung unserer Herausforderungen zusammenzubringen, eine Arbeitskultur zu schaffen, welche die Leistungsfähigkeit, Motivation und Zufriedenheit unserer Mitarbeitenden sowie unserer Führungskräfte fördert.

Führungsebene unterhalb des Vorstands

Für die PVA TePla AG – einer reinen Führungs- und Funktionsholding von mittelständischen Tochtergesellschaften im Bereich Spezialmaschinenbau – existiert unterhalb der Vorstandsebene nur eine Führungsebene. Für die PVA TePla AG wurde im November 2021 für den Anteil von Frauen in der Führungsebene unterhalb des Vorstands ein Zielwert von 33% festgelegt. Zurzeit beträgt er 33%. Für den Frauenanteil an der Führungsebene unter dem Vorstand wird bis zum 31. Dezember 2026 angestrebt, den Anteil in dieser Höhe mindestens zu halten.

Vorstand

Der Aufsichtsrat besetzt Vorstandspositionen insbesondere nach fachlicher und persönlicher Eignung der KandidatInnen. Bei gleicher Eignung wird der Aufsichtsrat die Vielfalt (Diversity) berücksichtigen und dabei auch auf den Frauenanteil achten. Bei der Bestellung von Vorstandsmitgliedern wird der Aufsichtsrat somit nicht nur darauf achten, dass die bestellten Personen über die persönlichen und fachlichen Eignungen und Erfahrungen verfügen, die für die Wahrnehmung des Amtes erforderlich sind. Er wird auch anstreben, dass der Vorstand in der Person seiner Mitglieder durch eine Vielfalt (Diversity) von Meinungen und Erfahrungen geprägt ist.

Zum gegenwärtigen Zeitpunkt gehören dem Vorstand zwei Mitglieder an, ein weibliches und ein männliches. Somit beträgt die Frauenquote im Vorstand 50%. Für die Frauenquote im Vorstand ist bis zum 31. Dezember 2026 eine Zielgröße von 30% definiert.

Aufsichtsrat

Der Aufsichtsrat besteht zum gegenwärtigen Zeitpunkt aus drei männlichen Mitgliedern und einem weiblichen Mitglied. Als Zielgröße für den Frauenanteil im Aufsichtsrat ist bis zum 31. Dezember 2026 eine Quote von 20% definiert. Aktuell beträgt die Frauenquote im Aufsichtsrat 25%. Hinsichtlich des Themas Gleichstellung von Männern und Frauen lässt sich der Aufsichtsrat für seine Vorschläge zur Wahl neuer Aufsichtsratsmitglieder an die Hauptversammlung insbesondere von der fachlichen und persönlichen Eignung der KandidatInnen leiten. Bei gleicher Eignung wird der Aufsichtsrat die Vielfalt (Diversity) berücksichtigen.

Weitere Angaben zur Corporate Governance

Transparente Unternehmenskommunikation

Eine offene, transparente Unternehmenskommunikation ist ein wesentlicher Bestandteil guter Corporate Governance. Neben klaren und verständlichen Inhalten erfordert dieser Aspekt auch einen gleichberechtigten Zugang aller Zielgruppen zu den Informationen des Unternehmens. Die PVA TePla AG informierte AktionärInnen, FinanzanalystInnen, Medien und die interessierte Öffentlichkeit im Berichtsjahr jeweils gleichberechtigt und aktuell über die Entwicklung des Unternehmens und wesentliche Vorkommnisse.

Alle Pflichtveröffentlichungen sowie zusätzliche ergänzende Informationen standen jeweils zeitnah auf der Internetseite der Gesellschaft zur Verfügung. Die Unternehmenspublikationen, beispielsweise Ad-hoc-Meldungen, Pressemitteilungen, Zwischenberichte sowie Geschäftsbericht und Eigengeschäfte von Führungspersonen wurden und werden zeitgleich in deutscher und englischer Sprache veröffentlicht.

Termine der wesentlichen wiederkehrenden Ereignisse, z.B. Veröffentlichungstermine des Geschäftsberichtes und der Zwischenberichte sowie der Termin der Hauptversammlung, sind in einem Finanzkalender zusammengestellt. Dieser wird fortlaufend aktualisiert und ist im Investor Relations-Bereich der Internetseite zu finden. Die Termine für die Veröffentlichungen orientieren sich an den Anforderungen der Börsenordnung der Frankfurter Wertpapierbörse für Titel des Segments Prime Standard.

Aktionäre und Hauptversammlung

Die AktionärInnen der PVA TePla AG üben ihre Rechte in der Hauptversammlung aus. Die Hauptversammlung beschließt unter anderem über die Gewinnverwendung, die Entlastung der Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats sowie die Wahl des Abschlussprüfers. Die AktionärInnen können ihr Stimmrecht in der Präsenz-Hauptversammlung entweder selbst oder durch einen Bevollmächtigten ihrer Wahl, einen weisungsgebundenen Stimmrechtsvertreter der Gesellschaft oder durch Briefwahl ausüben. Die Hauptversammlung 2023 wurde in Präsenz durchgeführt. Der Aufsichtsratsvorsitzende leitet die Hauptversammlung und berichtet über die Arbeit des Aufsichtsrats und seiner Ausschüsse im zurückliegenden Geschäftsjahr. Der Vorstand erläutert den Jahresabschluss, den Konzernabschluss, den zusammengefassten Lagebericht und den mit dem Aufsichtsrat abgestimmten Gewinnverwendungsvorschlag sowie weitere zur Abstimmung stehende Beschlussanträge.

Die vom Gesetz für die Hauptversammlung verlangten Berichte, Unterlagen und Informationen, einschließlich des Geschäftsberichts, sind auf unserer Website im Bereich Investor Relations/Hauptversammlung abrufbar. Dort werden auch die Tagesordnung der Hauptversammlung sowie etwaige zugänglich zu machende Gegenanträge oder Wahlvorschläge von AktionärInnen

veröffentlicht.